

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Partisipasi

Setiap manusia hidup dinamis berdampingan dengan lingkungan sosialnya, lingkungan keluarga, kerja, organisasi, maupun lingkungan masyarakat. Di dalam lingkungan tersebut terdapat berbagai kegiatan dan aktivitas yang melibatkan semua anggota atau masyarakat. Kegiatan ini sering memunculkan berbagai masalah dan persoalan, sehingga diperlukan partisipasi semua elemen masyarakat untuk memecahkannya sehingga kegiatan dapat terlaksana. Seperti yang diungkapkan Rosabeth Moss Kanter (dalam Keith Davis dan John W. Newstrom, 2000): tanpa menghiraukan bagaimana partisipasi itu berlangsung dengan baik, ia tidak akan memecahkan semua masalah organisasi.

Kenanga (2014:134) menyebutkan Partisipasi merupakan suatu keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab di dalamnya. Inti dari partisipasi adalah keterlibatan mental, emosi dan tanggung jawab seseorang dalam sebuah kegiatan.

Sumardjo (dalam Widyaningrum, 2015) makna partisipasi mencakup empat poin penting, yaitu (1) keikutsertaan yang meliputi pengambilan keputusan, pelaksanaan, penilaian, dan pemanfaatan hasil; (2) kesadaran atas kebutuhan, motivasi dan manfaat; (3) kontribusi (energi, informasi, dana); dan (4) inisiatif. Hasibuan & Moedjiono (dalam Widyaningrum, 2015)

mennyatakan bahwa partisipasi siswa berarti keikutsertaan siswa dalam suatu kegiatan yang ditunjukkan dengan perilaku fisik dan psikisnya. Keaktifan siswa ditunjukkan dengan ungkapan apa yang telah dan ingin dilakukan.

Seperti pengertian partisipasi yang dikemukakan oleh Fasli Djalal dan Dedi Supriadi (dalam Fithri, 2016) dimana partisipasi dapat juga berarti bahwa pembuat keputusan menyarankan kelompok atau masyarakat ikut terlibat dalam bentuk penyampaian saran dan pendapat, barang, keterampilan, bahan dan jasa. Partisipasi dapat juga berarti bahwa kelompok mengenal masalah mereka sendiri, mengkaji pilihan mereka, membuat keputusan, dan memecahkan masalahnya.

Cohen dan Uphoff (dalam Fitri, 2016) membedakan partisipasi menjadi empat jenis, yaitu partisipasi dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan, pengambilan pemanfaatan dan evaluasi. Menurut Thoha (dalam Fitri, 2016) ada banyak faktor yang menentukan tingkat partisipasi dalam organisasi, di mana faktor tersebut tidak berdiri sendiri melainkan berproses sebagai sebuah sistem. Suatu organisasi itu tetap eksis bahkan memiliki produktivitas tinggi mana kala tingkat partisipasi terhadap organisasi itu juga tinggi. Faktor yang menentukan tingkat partisipasi dalam organisasi, adalah tujuan, visi dan misi organisasi. Tujuan, visi dan misi organisasi merupakan fondamen dan dasar dibentuknya suatu organisasi, yang akan menentukan arah suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Olanike F. Deji (2012: 171) mengungkapkan bahwa *“participation is an active process whereby beneficiaries, individually or in group, influence the direction and execution of development projects rather than merely receiving a share of the project benefits”*. Partisipasi adalah proses aktif dimana penerima manfaat, secara individu atau kelompok, mempengaruhi arah dan pelaksanaan proyek-proyek pembangunan bukan hanya menerima bagian dari keuntungan proyek. Partisipasi diartikan sebagai perihal turut berperan serta dalam suatu kegiatan. Keith Davis dalam Hesel Nogi S. (2007: 321) menyatakan *“Participation is defined as an individual as mental and emotional involvemen in a group situation that encourages him to contribute to group goals and to share responbility for them”*. Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab pencapaian tujuan itu.

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (2000: 178), ada tiga gagasan penting dalam definisi ini partisipasi yakni: (1) keterlibatan mental dan emosional, (2) motivasi kontribusi, (3) menerima tanggung jawab. Partisipasi lebih menitikberatkan keterlibatan mental dan emosional yang bersifat psikologis dibandingkan fisik. Hal ini berarti tidak hanya keterampilan yang terlibat, namun perasaan juga ikut terbawa dalam partisipasi. Partisipasi bukan sekedar memperoleh kesepakatan atau menyepakati hal-hal yang ditawarkan, tetapi lebih pada pertukaran sosial (kontribusi) dua arah dalam organisasi. Setiap orang diberi kesempatan untuk

menyalurkan pendapat, sumber inisiatif, gagasan dan kreativitasnya guna mencapai tujuan organisasi. Partisipasi sangat bernilai karena memanfaatkan kreativitas seluruh anggota. Partisipasi mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok bukan sekedar pelaksana yang tidak memiliki tanggungjawab. Anggota yang menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok mendapat peluang untuk melakukan hal-hal yang lebih besar dan bermakna karena yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai bersama.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional untuk turut berperan memberikan kontribusi kepada kegiatan yang dilaksanakan dan berbagi tanggung jawab pencapaian tujuan kegiatan.

2.2 Tinjauan Tentang Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)

2.2.1 Pengertian Organisasi

Triana (2015:2) menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu wadah interaksi orang-orang untuk mencapai suatu tujuan. Pandangan terkini melihat organisasi sebagai suatu hal yang lebih dinamis dari pada sebuah wadah. Organisasi dilihat sebagai sebuah satuan sistem sosial yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha yang dilakukan secara bersama-sama/kelompok.

Pengertian yang lain diungkap oleh Wahab (2008: 16) menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah proses yang tersusun dan terstruktur di mana individu-individu berinteraksi untuk berbagai

tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Hajar (2018:50) organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Menurut Roy (2014), organisasi adalah bentuk perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Akan tetapi perlu kita fahami bahwa yang menjadi dasar organisasi, bukan “siapa” akan tetapi “apanya” yang berarti bahwa yang dipentingkan bukan siapa orang yang akan memegang organisasi, tetapi “apakah” tugas dari organisasi.

Duha (2018: 2) menyatakan organisasi adalah “kesatuan yang terbentuk oleh beberapa orang yang memiliki sifat atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan, dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara bersama-sama”.

Dari beberapa penjelasan yang telah disampaikan oleh para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi merupakan sebuah wadah atau struktur kecil yang diadakan guna mengkoordinasi kegiatan dua orang atau lebih, dengan pembagian kerja yang terstruktur guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2.2 Pengertian OSIS Secara Yuridis

Dalam Pasal 4 Permendiknas Nomor 39 Tahun 2008 tentang pembinaan kesiswaan juga dijelaskan sebagai berikut:

2.2.2.1 Organisasi kesiswaan di sekolah berbentuk organisasi siswa intra sekolah.

2.2.2.2 Organisasi kesiswaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan organisasi resmi di sekolah dan tidak ada hubungan organisatoris dengan organisasi kesiswaan di sekolah lain.

2.2.2.3 Organisasi siswa intra sekolah pada SMP, SMPLB, SMA, SMALB dan SMK adalah OSIS.

2.2.2.4 Organisasi siswa intra sekolah pada TK, TKLB, dan SDLB adalah organisasi kelas.

Nugroho (2015:1) menyebutkan OSIS sebagai suatu sistem merupakan tempat siswa bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama. OSIS juga sebagai kumpulan siswa yang mengadakan koordinasi dalam upaya menciptakan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi Siswa Intra Sekolah adalah wadah kegiatan yang dilakukan oleh sekumpulan siswa atau organisasi kesiswaan satu-satunya yang sah yang dimiliki oleh setiap sekolah baik itu negeri maupun swasta yang tidak mempunyai hubungan organisatoris dengan kegiatan OSIS di sekolah lain dan kegiatan organisasi di luar sekolah yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan (Kadek : 2015).

Dapat disimpulkan bahwa Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) merupakan organisasi resmi yang ada di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berfungsi sebagai wadah bagi siswa untuk belajar berorganisasi, mengembangkan potensi, mengasah bakat dan minat yang mereka miliki.

Panduan OSIS Direktorat Pembinaan Kesiswaan menyebutkan “Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) adalah sebuah organisasi yang berada di tingkat sekolah di Indonesia yang dimulai dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). OSIS diurus dan dikelola oleh siswa-siswa yang telah terpilih dalam pemilihan untuk menjadi pengurus OSIS. Biasanya OSIS memiliki seorang pembimbing atau guru yang dipilih oleh pihak sekolah. Anggota OSIS merupakan seluruh siswa yang berada pada satu sekolah tempat OSIS itu berada. Dalam upaya mengenal, memahami dan mengelola OSIS perlu kejelasan mengenai Pengertian, Tujuan, Fungsi, dan Struktur OSIS. Dengan mengetahui pengertian, tujuan, fungsi, dan struktur yang jelas, maka akan membantu Pembina pengurus dan perwakilan kelas untuk mendayagunakan OSIS ini sesuai dengan fungsi dan tujuannya”.

2.2.3 Pengertian OSIS

Nugroho (2015) OSIS adalah satusatunya organisasi siswa yang ada di sekolah. OSIS di suatu sekolah tidak mempunyai hubungan organisatoris dengan OSIS di sekolah lain dan tidak menjadi bagian/alat organisasi lain di luar sekolah. OSIS sebagai suatu sistem merupakan tempat siswa bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama. OSIS juga sebagai kumpulan siswa yang mengadakan koordinasi dalam upaya menciptakan suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

2.2.3.1 Secara Semantis

Di dalam Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 226/C/Kep/0/1992 disebutkan bahwa organisasi kesiswaan di sekolah adalah OSIS. OSIS adalah Organisasi Intra Sekolah yang masing-masing kata mempunyai pengertian, sebagai berikut :

- a) Organisasi Secara umum adalah kelompok kerja sama yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dalam hal ini dimaksudkan sebagai satuan atau kelompok kerjasama yang dilakukan oleh para siswa yang dibentuk dalam usaha mencapai tujuan bersama, yaitu mendukung terwujudnya pembinaan kesiswaan.
- b) Siswa adalah orang-orang yang datang ke suatu lembaga pendidikan untuk mempelajari beberapa tipe pendidikan.
- c) Intra Berarti terletak di dalam dan di antara. Sehingga suatu organisasi siswa yang ada didalam dan di lingkungan sekolah yang bersangkutan.
- d) Sekolah adalah satuan pendidikan tempat menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang dalam hal ini Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah atau Sekolah yang sederajat.

2.2.3.2 Secara Organik

OSIS adalah satu-satunya tempat organisasi siswa yang sah di sekolah. Oleh karena itu, setiap sekolah wajib membentuk Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) yang independen dan tidak mempunyai hubungan organisatoris dengan OSIS di sekolah yang lainnya serta tidak menjadi bagian dari organisasi lain yang ada di luar sekolah.

2.2.3.3 Secara Fungsional

Secara fungsional khususnya di bidang pembinaan kesiswaan, arti yang terkandung lebih jauh dalam pengertian OSIS adalah sebagai salah satu dari empat jalur pembinaan kesiswaan, di samping ketiga jalur yang lain yaitu latihan kepemimpinan, ekstrakurikuler, dan wawasan wiyatamandala.

2.2.3.4 Secara Sistemik

Secara sistemik OSIS sebagai tempat kehidupan berkelompok siswa yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini OSIS dipandang sebagai suatu sistem yang dimana sekumpulan para siswa mengadakan koordinasi dalam upaya menciptakan organisasi yang mampu mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2.4 Prinsip Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)

Supriatna (2010: 2) menyebutkan OSIS sebagai bagian dari kegiatan ekstrakurikuler memiliki prinsip sebagai berikut:

2.2.4.1 Individual, yaitu sebuah prinsip dimana sebuah kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan sesuai dengan potensi, bakat dan minat yang dimiliki oleh masing-masing peserta didik.

2.2.4.2 Pilihan, yaitu merupakan prinsip kegiatan ekstrakurikuler yang sesuai dengan keinginan dan menjadi pilihan sehingga diikuti secara sukarela oleh peserta didik.

2.2.4.3 Keterlibatan aktif, yaitu prinsip kegiatan ekstrakurikuler yang menuntut atau mewajibkan keikutsertaan dan partisipasi peserta didik secara penuh.

2.2.4.4 Menyenangkan, yaitu prinsip kegiatan ekstrakurikuler dalam suasana yang disukai dan menggembarakan peserta didik.

2.2.4.5 Etos kerja, yaitu prinsip kegiatan ekstrakurikuler yang membangun semangat peserta didik untuk bekerja dengan baik dan berhasil baik secara individu maupun secara kelompok

2.2.5 Landasan Hukum OSIS

2.2.5.1 Pancasila

2.2.5.2 UUD 1945

2.2.5.3 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

2.2.5.4 Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

2.2.5.5 Permendiknas Nomor 23 Tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan

2.2.5.6 Permendiknas Nomor 39 tahun 2008 tentang Pembinaan Kesiswaan

2.2.5.7 Buku Panduan OSIS terbitan Kemdiknas tahun 2011

2.2.6 Tujuan OSIS

Tujuan OSIS adalah :

2.2.6.1 Meningkatkan kualitas generasi penerus bangsa yang bertaqwa dan beriman.

2.2.6.2 Menghargai dan memahami lingkungan hidup dan nilai-nilai moral yang harus diperhatikan dalam mengambil keputusan yang tepat

2.2.6.3 Membangun landasan kepribadian yang kuat dan menghargai HAM dalam konteks kemajuan budaya bangsa

2.2.6.4 Membangun, mengembangkan wawasan kebangsaan dan rasa cinta tanah air dalam era globalisasi

2.2.6.5 Memperdalam sikap sportif, jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan erja sama secara mandiri, berpikir logis dan demokratis

2.2.6.6 Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta menghargai karya artistik, budaya dan intelektual

2.2.6.7 Meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani

OSIS dibentuk dengan tujuan pokok : Menghimpun ide, pemikiran, bakat, kreativitas, serta minat para siswa ke dalam salah satu wadah yang bebas dari berbagai macam pengaruh negatif dari luar sekolah. Sebagai tempat dan sarana untuk berkomunikasi, menyampaikan pemikiran, gagasan dalam usaha untuk mematangkan kemampuan berfikir, wawasan, dan pengambilan keputusan akan dapat mempengaruhi perkembangan sikap kepemimpinan siswa yang berpartisipasi dalam kegiatan OSIS tersebut (Kadek :2015)

2.2.7 Fungsi OSIS

OSIS memiliki 3 fungsi yaitu :

2.2.7.1 Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) sebagai Wadah Organisasi Siswa Intra Sekolah merupakan satu-satunya wadah kegiatan para siswa di sekolah bersama dengan jalur pembinaan yang lain untuk mendukung tercapainya pembinaan kesiswaan. OSIS sebagai wadah organisasi artinya tempat dimana para siswa melakukan kegiatan bersama, bertukar ilmu,

bertukar xpikiran , mengeluarkan pendapat untuk mencapai tujuan dan cita-cita bersama.

2.2.7.2 Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) sebagai Penggerak / Motivator

OSIS sebagai motivator artinya mempengaruhi semangat para siswa untuk berbuat dan melakukan kegiatan bersama-sama dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu perangsang dan dorongan bagi seseorang agar dapat melakukan sesuatu yang lebih baik dan produktif. Sedangkan motivator adalah yang melakukan suatu dorongan tersebut.

2.2.7.3 Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) sebagai Pembinaan Siswa OSIS

sebagai pembinaan kesiswaan merupakan jalur pembinaan yang berusaha memberi bekal pengetahuan dan pengalaman kepada siswa untuk memimpin dirinya, orang lain, dan lingkungannya dalam mengikuti kegiatan sekolah dan kehidupan sosial sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan untuk mencapai keberhasilan pendidikan siswa di sekolah.

2.1 Tinjauan Tentang Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Wahyudi (2009: 120) mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang atau individu dalam mengarahkan, menggerakkan sekaligus mempengaruhi pola pikir dan cara kerja setiap anggota atau bawahan agar mempunyai sikap mandiri dalam bekerja, terutama dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk mempercepat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Khalik (2018:3) menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah rangkaian menuntun, memandu, mengorganisir, menggerakkan dan juga mengkonsolidasikan sejumlah orang dalam kelompok. Kelompok tersebut bisa berupa organisasi, negara, lembaga tertentu, dan golongan masyarakat tertentu dalam sebuah proses yang terus menerus untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan bersama. Bisa juga guna mencapai tujuan yang telah disepakati oleh aturan dimana orang-orang telah mengikatkan diri dengan kelompok tersebut, atau dengan aturan yang telah dibuat bersama.

Christian (2020) Kepemimpinan adalah keahlian seseorang dalam mempengaruhi orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai kehendaknya, dan tidak dimiliki setiap orang. Pemimpin organisasi diwajibkan bisa mempengaruhi para anggotanya agar mau bekerja sesuai visi, misi, dan tujuan dari organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai wawasan yang tinggi terhadap organisasi yang menjadi tanggungjawabnya, memberikan kebanggaan organisasi, serta mampu memunculkan sikap taat dan kepercayaan penuh dari anggotanya.

Timotius (2016: 28) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu gerakan untuk mengarahkan pengikut dari pemimpin ke pengikut, serta sistem yang seharusnya efektif untuk memimpin sebuah perubahan. Stephen P. Robbins dalam Andang (2014:38) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Wijono (2018: 4) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin guna merealisasikan tujuan individu atau pun tujuan suatu organisasi. Hajar (2018:49), mendefinisikan kepemimpinan sebagai “ ... the ability to influence a group toward the achievement of goals. ”[1] Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan. A’yuni (2020) menyebutkan Kepemimpinan merupakan keniscayaan yang tidak bisa dipisahkan dari realitas, karena memimpin dan dipimpin merupakan bagian dari kehidupan.

Nur (2017:3) menyatakan kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar mereka ikut serta dalam melakukan sesuatu yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepemimpinan meliputi seluruh proses dalam mempengaruhi untuk menentukan dan membuat sebuah tujuan organisasi, memotivasi pengikut guna untuk melakukan tujuan yang ingin di capai, serta memperbaiki kelompok dan budaya para pengikutnya. Sedangkan yang disebut dengan kekuasaan tidak lain merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain supaya mau melaksanakan apa yang diinginkan pemimpin atau pihak lainnya.

Field Manual (dalam Nur, 2017:3) menyatakan “*The art of influencing and directing means such a way to obtain their willing obedience, confidence, respect, and loyal cooperation in order to*

accomplish the mission”. Kepemimpinan merupakan suatu seni untuk mempengaruhi orang lain yang bertujuan memperoleh respek, kepatuhan, kepercayaan, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tujuan atau tugas-tugas tertentu.

Wijaya (2015: 3) menyatakan bahwa “kepemimpinan berkaitan dengan:

1. Perilaku seorang pemimpin
2. Proses pengarahan kebijakan
3. Seni mempengaruhi orang lain
4. Pengorganisasian manajemen
5. Membangkitkan motivasi pengikut atau bawahan
6. Kerjasama atau *teamwork*
7. Problem dukungan atau masalah yang biasa muncul
8. Proses pelayanan kepada orang lain
9. Tanggung jawab dan keteladanan
10. Untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan”.

Mulyono (2009: 3) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) dengan maksud agar manusia menjadi bagian dari sebuah organisasi dan mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dirinya sendiri maupun organisasi secara efektif dan efisien”.

Menurut Rauch dan Behling (dalam Maduratna, 2017) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas-aktifitas sebuah kelompok yang terorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan adalah hal yang penting dalam suatu Kajian Moral & Kewarganegaraan organisasi. Jiwa kepemimpinan telah ada di dalam diri setiap orang namun tidak semua orang bisa memperoleh tempat yang tepat untuk mengasah jiwa kepemimpinannya. Jiwa kepemimpinan timbul dari adanya rasa tanggung jawab yang diberikan untuk menciptakan suasana nyaman di dalam suatu organisasi.

Umar (2014:15-17) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator terbentuknya sikap Kepemimpinan. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut: a. Jujur atau dapat dipercaya b. Disiplin, c. Terampil, d. Tanggung jawab e. Kerjasama.

Dari pengertian yang telah diuraikan oleh para ahli diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu seni yang didalamnya terdapat perilaku-perilaku yang baik yang digunakan untuk mempengaruhi dan mengajak orang lain dengan segala cara yang meliputi kepatuhan, kepercayaan, hormat dan kerjasama yang bersemangat dan bersinergi untuk mencapai suatu tujuan yang telah di cita-citakan.

2.2.2 Ciri- Ciri Kepemimpinan

Martoyo (1988: 64) menyatakan sejumlah persyaratan-persyaratan kepemimpinan tersebut sebagai berikut :

2.2.2.1 Pendidikan umum yang meluas

Mempunyai pendidikan umum yang luas selalu identik dengan pendidikan tinggi dan pemilik gelar akademi, akan tetapi dalam konsep kepemimpinan ini tidak begitu. Yang terpenting adalah bahwa sebagai seorang pimpinan yang baik harus merupakan seorang “*Generalist*” yang baik pula, hal tersebut dikarenakan sebagai seorang generalist, tentu seseorang akan memiliki kemampuan untuk mengembangkan “*Managerial skills*” yang dimilikinya.

2.2.2.2 Kemampuan berkembang secara mental

Secara filosofis dapat dikatakan bahwa suatu organisme akan selalu tumbuh jika organisme tersebut dikatakan hidup, dan jika organisme tersebut berhenti bertumbuh berarti organisme tersebut sudah mulai dengan proses kematiannya. Demikian pula sama halnya dengan seorang pemimpin, jika seorang pemimpin dikatakan tidak bertumbuh secara mental, maka sesungguhnya pemimpin tersebut telah mulai masuk ke dalam proses stagnasi dan tidak berkembang dalam kehidupan kepemimpinannya.

2.2.2.3 Ingin tahu

Secara filosofis, dapat dikatakan bahwa “perubahan” merupakan satu-satunya hal yang konstant di dunia ini. Banyak terjadi perubahan seperti perubahan lingkungan, alat, teknologi, dan prosedur kerja merupakan beberapa contoh dari bidang-bidang yang selalu mendapat perhatian dari seorang pimpinan. Kesadaran tentang banyaknya

perubahan-perubahan yang terjadi seiring dengan perkembangan zaman, hal itulah yang memberikan peluang kepada seorang pimpinan untuk menjadi menjadi lebih “inovatif” dan “kreatif”. Sperasaan puas terhadap hal yang telah dicapainya merupakan salah satu hal yang perlu dihindari oleh seorang pimpinan, hal tersebut karena akan menjadikan seorang pemimpin menjadi tidak berkembang.

2.2.2.4 Kemampuan Analistis

Untuk mencapaisuksesnya kepemimpinan seseorang, seorang pemimpin harusnya memiliki kemampuan untuk menganalisa dan melihat situasi yang dihadapi secara teliti, menyeluruh, mantap dan secara matang.

2.2.2.5 Memiliki daya ingat yang kuat

Seorang pemimpin masakini atau modern harus memiliki daya ingat yang kuat, hal ini dikarenakan seiring dengan perkembangan zaman pemimpin sering mendapatkan informasi dengan volume yang besar. Selain itu, dia juga berjumpa dengan orang yang jumlahnya bahkan tidak sedikit. Sehingga diharapkan pemimpin tersebut dapat menyaring hal-hal apa sajadan siapa saja orang-orang yang relevan baginya untuk dapat membantu melaksanakan tugas-ugas kepemimpinannya.

2.2.2.6 Kapabilitas Integratip

Kapabilitas Integratip merupakan hal yang sangat penting, karena hanya dengan kapabilitas yang demikianlah administrasi dan organisasi

sungguh-sungguh dapat digerakkan sebagai satu kesatuan yang bulat ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

2.2.2.7 Keterampilan Berkomunikasi

Ketrampilan berkomunikasi sangatlah diperlukan dalam proses kepemimpinan. Untuk mencapai komunikasi yang baik dengan para bawahan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam berkomunikasi diantaranya adalah menyampaikan dengan bahasa yang baik, kejelasan dalam penyampaian ide dan bagaimana teknik penyampaian yang digunakan oleh pemimpin tersebut, baik secara langsung melalui lisan maupun secara tidak langsung atau tertulis.

2.2.2.8 Keterampilan mendidik

Pada dasarnya seorang pemimpin juga merupakan seorang pendidik. Hal itu dapat dilihat ketika seorang pemimpin akan dicari oleh bawahannya saat bawahannya tersebut mengalami kesulitan dalam bekerja, bukan saja untuk memperoleh petunjuk akan tetapi juga untuk memperoleh pengetahuan tentang cara melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

2.2.2.9 Rasionalitas dan Objektivitas

Seorang pemimpin hendaknya memiliki emosi yang baik, sehingga dapat mengontrol emosinya dengan baik dan tepat. Jika seorang pemimpin emosional, hal tersebut akan mempengaruhi keberhasilan dari seorang pemimpin. Hal tersebut berarti jika emosi menguasai cara berfikir seorang pemimpin, yang akan terjadi adalah rasionalitas dan

obyektivitasnya akan semakin berkurang, sehingga menyebabkan pengambilan keputusan yang pemimpin tersebut lakukan akan menghasilkan keputusan yang kurang baik dan tepat.

2.2.2.10 Pragmatis

Salah satu ciri yang diinginkan dan dikehendaki dari setiap pemimpin adalah seorang pemimpin harus bisa membuat keputusan yang dapat dikerjakan dan dilaksanakan oleh para bawahannya yang sesuai dengan sumber-sumber, kapasitas dan kemampuan yang tersedia.

2.2.2.11 “Sense of Urgency”

Seorang pemimpin harus bisa mengatur segala sesuatu yang ada dalam organisasi. Skala prioritas selalu dikaitkan dengan “sense of urgency”. Karena segala sesuatu yang didalam skala prioritas merupakan hal yang kurang penting atau bahkan tidak penting, sehingga urgensi untuk mengerahkan keahlian, biaya, maupun tenaga menjadi berkurang.

2.2.2.12 “Sense of Timing”

Seorang pimpinan harus bisa mengetahui saat-saat yang tepat atau bahkan saat yang tidak tepat untuk melakukan suatu tindakan, Pengetahuan ini sangat penting guna untuk mengalokasikan sumber-sumber secara efektif dan efisien dan untuk pertimbangan psikologis.

2.2.2.13 “Sense Of Cohesiveness”

Hal ini diharapkan bawahan dan pimpinannya bisa merasa satu dengan yang dipimpin, Sehingga bisa bekerja secara kompak dan cepat.

Sehingga dapat mengembangkan kerja sama, integrasi, koordinasi dan sinkronasi tindakan.

2.2.2.14 “Sense Of Relevance”

Relevansi merupakan hal utama yang berkaitan dengan *sense of relevance*. Keputusan yang akan diambil oleh pimpinan dengan tujuan dan harapan yang ingin dicapai. Apakah sudah sesuai atau tidak.

2.2.2.15 Kesederhanaan

Seorang pimpinan juga merupakan contoh atau teladan bagi bawahannya sehingga kesederhanaan merupakan syarat mutlak bagi setiap pemimpin, hal tersebut dikarenakan pemimpin merupakan contoh konkrit bagi bawahannya, maka hendaknya seorang pemimpin memiliki kesederhanaan tanpa berlebih-lebihan dalam suatu hal.

2.2.2.16. Keberanian

Dalam organisasi semakin tinggi jabatan atau kedudukan seorang pemimpin, maka keberanian pemimpin tersebut harus semakin besar pula, karena semakin tinggi kedudukan akan semakin banyak juga hal-hal yang harus dilakukan serta banyak juga permasalahan yang harus diselesaikan.

2.2.3 Kompetensi Kepemimpinan

Suprihanto (dalam Mulyono, 2009: 23-25) menyatakan bahwa beberapa ciri atau kompetensi kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.2.3.1 Kecerdasan

Secara umum para pemimpin cenderung menunjukkan bahwa mereka memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan para bawahan atau pengikutnya. Akan tetapi suatu penelitian yang telah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa perbedaan kecerdasan yang terlalu mencolok justru akan menimbulkan terjadinya ketidak efektifan suatu kepemimpinan. Hal tersebut disebabkan karena adanya kesenjangan komunikasi, sehingga para bawahannya sulit untuk memahami gagasan dan kebijakan yang telah ditentukan oleh pemimpinnya.

2.2.3.2 Kepribadian

Biasanya seorang pemimpin selalu identik dengan kepribadian yang baik. Seperti percaya diri yang tinggi, optimis, keuletan, inisiatif dan kemampuan bertindak, integritas pribadi, sehingga dapat mengembangkan sebuah kepemimpinan yang efektif. Salah satu ciri kepemimpinan yaitu kepribadian sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan suatu kepemimpinan.

2.2.3.3 Karakteristik Fisik

Dalam hal ini karakter fisik tidaklah merupakan patokan dalam menjadi seorang pemimpin, karena dalam suatu penelitian juga menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda pula, ada yang berpendapat bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif seseorang harus memiliki bentuk fisik yang besar dan kuat. Namun hal tersebut bukanlah merupakan suatu hal yang mutlak, karena di lain pihak, M. Gandhi,

Napoleon, adalah seorang pemimpin yang memiliki bentuk fisik yang kecil, namun juga bisa menjadi seorang pemimpin.

2.2.3.4 Kemampuan supervisi

Seseorang yang memiliki kedudukan lebih tinggi dalam organisasi umumnya memiliki kemampuan supervisi yang lebih tinggi pula. Kemampuan supervisi ini ditunjukkan antara lain pribadi, popularitas serta prestise dan sebagainya

Menurut Nawawi (2012:55-69) sifat atau watak atau biasa disebut dengan sifat hakiki seseorang merupakan perpaduan antara sifat-sifat dasar yang diturunkan langsung oleh orang tuanya, serta hasil dari interaksi seseorang tersebut dengan lingkungan yang ada di sekitarnya (pendidikan dan pengalaman). Oleh karena itu dalam kepribadian seseorang tidak sekedar berisi sifat-sifat, tetapi juga kristalisasi antara pengetahuan yang diperoleh dengan penghayatan terhadap nilai-nilai kehidupan (khususnya agama) yang menghasilkan filsafat dan pandangan hidup yang dimilikinya.

Secara khusus kristalisasi itu akan memperkuat energi psikis yang dimiliki umat beragama yang biasa disebut iman atau ketaqwaan, yang menjadi bagian terpenting dalam kepribadian yang mengendalikan kebutuhan, motivasi, tujuan seseorang dalam berperilaku.

Kepribadian tampak berupa sikap dan perilaku, tidak terkecuali pada diri seorang pemimpin. Sehubungan dengan hal tersebut proses kepemimpinan akan berlangsung efektif, bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut :

a) Mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa

Seorang pemimpin yang mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa berarti pemimpin tersebut selalu mengutamakan pada obyektivitas, hal tersebut dapat dilihat dalam pengambilan sebuah keputusan selalu kepentingan kelompok/organisasi yang diutamakan. Sehingga setiap perbuatannya selalu didasarkan petunjuk dan norma-norma dari ajaran agama, sehingga akan menjadi seorang pemimpin yang mencintai keadilan dan dapat bersifat jujur dan adil.

b) Bisa dipercaya dan mempercayai orang lain

Untuk dapat menyelesaikan tugasnya pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri, dan untuk dapat bekerja sama seorang pemimpin harus mempercayai orang lain. Percaya-mempercayai sangat dibutuhkan dalam proses kepemimpinan. Jika seorang pemimpin tidak bisa mempercayai orang lain yang membantunya, maka ia juga akan repot sendiri karena selalu takut melimpahkan wewenang kepada para pemimpin yang membantunya. Sehingga pekerjaan akan tidak cepat selesai secara efektif dan efisien.

c) Dapat bekerja sama dengan orang lain

Seorang pemimpin harus bisa dan mampu bekerja sama dengan orang lain, karena seorang pemimpin yang efektif tidak menjauhkan diri atau mengasingkan diri dari anggota kelompok, maupun orang lain. Jika seorang pemimpin jauh dari anggota

kelompoknya, maka akan sering ditemui kendala, rintangan, dan hambatan yang mengakibatkan sulit mendapatkan kerja sama dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah-masalah dari anggota kelompok/organisasinya.

Sehingga semakin efektif dan intensif kerja sama pemimpin dengan anggota atau bawahannya, maka semakin mudah pula mewujudkan tujuan kelompok/organisasi tersebut.

- d) Berpandangan luas, ahli di bidangnya dan didasari oleh kecerdasan (inteligensi) yang memadai

Pengalaman, pengetahuan dan intelegensi merupakan keharusan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Sehingga pemimpin akan memiliki informasi dan wawasan yang luas dalam menghadapi dan memecahkan berbagai persoalan. Selain itu pemimpin juga harus mengetahui seluk beluk bidang yang akan ia jelajahi. Sehingga pemimpin tersebut dapat memberikan bimbingan, pengarahan dan pengawasan yang terarah dan berkualitas.

- e) Ramah tamah, senang bergaul, suka menolong, serta terbuka terhadap kritik dari orang lain

Dalam sebuah organisasi pemimpin merupakan tokoh utama, menjadi contoh, teladan, tempat tumpuan, dan juga merupakan harapan bagi semua bawahannya, baik dalam memecahkan setiap permasalahan yang ada, maupun permasalahan secara pribadi. Maka dari itu setiap pemimpin harus menampilkan kepribadian senang

bergaul, ramah tamah dan suka menolong sebagai persyaratan untuk dapat mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif. Pemimpin hendaknya terbuka terhadap kritik , karena kritik merupakan hal yang penting untuk membangun proses kepemimpinannya menjadi lebih baik.

- f) Memiliki semangat yang besar untuk maju, mempunyai jiwa pengabdian yang besar dan kesetiaan yang tinggi, serta kreatif, inovatif dan penuh inisiatif

Seorang pemimpin pastinya memiliki harapan-harapan yang ingin ia capai dalam masa kepemimpinannya, semua harapan-harapan itu hanya mungkin dipenuhi bilamana pemimpin merupakan orang yang kreatif dan penuh inisiatif, dan pemimpin yang selalu aktif untuk berkarya sebagai wujud dari semangatnya untuk maju.

Kemauan untuk maju yang besar membuat seorang pemimpin tidak takut dalam menghadapi hambatan, resiko, masalah, dan kesulitan. Masalah justru dipandanginya sebagai tantangan terhadap kemampuannya dalam memimpin dan berkarya.

- g) Bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan, konsekuen terhadap suatu hal, disiplin, serta bijaksana

Keputusan yang telah diambil harus selalu di pertanggung jawabkan oleh setiap pemimpin, selain itu pemimpin juga harus menjalankan keputusan tersebut bersama-sama dengan seluruh anggotanya. Jika terdapat kesalahan dalam pengambilan keputusan,

maka kesalahan tersebut tidak dapat dilimpahkan pada orang lain, khususnya pada pelaksana keputusan tersebut. Pemimpin yang bertanggung jawab tidak akan mengelak dan akan mempertanggungjawabkan keputusan-keputusan yang ditetapkannya.

Sikap konsekuen tercermin dalam cara berperilaku seorang pemimpin. Pemimpin tidak boleh melanggar keputusan yang ditetapkannya. Pemimpin tidak boleh berperilaku seolah-olah suatu keputusan hanya berlaku untuk orang yang dipimpinnya.

Disiplin harus dimulai dari dalam diri pemimpin sendiri, pemimpin harus memberikan contoh kepada para bawahannya, disiplin itu dapat berupa disiplin waktu, disiplin kerja, dan disiplin yang lain yang berlaku di lingkungannya.

Sedangkan kebijaksanaan seorang pemimpin tercermin dalam hal mengusahakan agar volume dan beban kerja semua bawahannya seimbang, dan harus dihindari adanya bawahan tertentu yang volume dan beban kerjanya membuat dirinya sibuk sepanjang hari sehingga harus menggunakan waktu diluar jam kerja.

h) Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani

Seorang pemimpin sangatlah penting memiliki kesehatan jasmani dan rohani, hal tersebut sangat penting digunakan dalam mewujudkan kepemimpinan agar berlangsung efektif. Seorang pemimpin harus aktif dalam memelihara kesehatan jasmaninya, karena akan selalu ada

kegiatan-kegiatan yang memerlukan fisiknya secara lebih dari pada biasanya, dan fisik harus selalu dalam keadaan segar dan tangkas.

Dari sisi lain kesehatan mental (rohani) juga merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya pada proses berpikir, sangat menentukan terhadap produktivitas kerja seseorang.

Dari urian-urian yang telah disampaikan diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sifat-sifat baik atau akhlak yang baik yang ada didalam diri. Tidak hanya 8 sifat yang telah disebutkan diatas, masih banyak sifat-sifat yang baik yang belum disebutkan diantaranya adalah pemaaf, bersifat amanah, jauh dari sifat angkuh, tidak sombong ,tidak serakah, tidak egois, mampu bersaing secara sehat(sportif) dan masih banyak yang lain.

Dari ciri-ciri dan karakteristik yang telah disebutkan dan dijelaskan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sifat-sifat yang baik, karena seorang pemimpin merupakan contoh bagi pengikut atau anak buahnya yang akan dijadikan sebagai suri tauladan dalam setiap kegiatan yang akan mereka capai.

Menurut penulis selain beberapa ciri-ciri pemimpin yang telah disebutkan diatas, masih ada beberapa hal yang harus ditanamkan dalam diri seorang pemimpin agar menjadi seorang pemimpin yang baik dan dapat dijadikan panutan atau suri tauladan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Aqidah (iman) yang kuat

Aqidah atau iman yang kuat merupakan salah satu hal pokok yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dikarenakan semua hal berawal dari aqidah atau iman, jika seorang pemimpin memiliki aqidah atau iman yang kuat maka akan berdampak positif juga pada sikap kepemimpinannya yang akan menimbulkan banyak hal baik atau positif.

b) Amanah

Amanah berarti dapat dipercaya, hendaknya seorang pemimpin memiliki sikap amanah agar orang-orang yang ada disekitarnya percaya bahwa dia merupakan pemimpin yang menjalankan tugas-tugasnya secara benar, baik, dan jujur. Karena dia menyadari bahwa setiap jabatan merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban.

c) Adil

Adil berarti seimbang, dalam hal ini seorang pemimpin diharapkan dapat bersikap adil tanpa membedakan kepada bawahannya, dia harus selalu memperhatikan hak-hak individu yang lain.

d) Istiqomah

Seorang pemimpin harusnya istiqomah atau memiliki pendirian yang teguh. Tidak gampang terbawa dengan bisikan-bisikan atau isu-isu yang belum tentu kebenarannya.

e) Akhlak Mulia

Memiliki akhlak mulia merupakan suatu keharusan bagi seorang pemimpin, dikarenakan hal ini bukan saja mencerminkan sikap seorang pemimpin tetapi juga akan menaikkan martabat dan wibawa seorang pemimpin, serta dengan akhlak yang mulia juga akan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin memperlakukan pengikut atau bawahannya.

f) Musyawarah

Musyawarah merupakan hal yang penting yang harus dilakukan oleh pemimpin untuk memecahkan suatu permasalahan. Karena pendapat orang banyak lebih baik dibandingkan dengan pendapat seorang individu saja.

2.2.4 Modal Seorang Pemimpin

Duha (2018: 97-104) menyatakan bahwa menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah dan bukan hanya sebatas menduduki jabatan dan menjalankan tugas dengan baik. Tetapi lebih dari pada itu, pemimpin harus mempunyai beberapa hal sebagai modal untuk memimpin orang lain. Modal tersebut, bisa berupa hal teknis maupun non teknis. Pemimpin berperan penting dalam aktivitas organisasi, beberapa modal yang wajib di miliki seorang pemimpin diantaranya adalah :

2.2.4.1 Berwibawa

Berwibawa merupakan sikap dan cara seseorang untuk bertindak secara sopan, teratur dan terhormat dalam situasi apa pun sehingga akan

menimbulkan kesan yang baik kepada para bawahannya seperti rasa kagum, hormat dan segan dari orang lain yang melihatnya.

2.2.4.2 Memiliki pengetahuan

Seorang pemimpin selain harus memiliki skills yang baik juga harus mengetahui seluruh seluk beluk pekerjaan di dalam organisasi. Pemimpin yang bertanggung jawab merupakan pemimpin yang mengetahui seluk beluk pekerjaannya, karena pemimpin bukan hanya sebagai lambang saja, yang hanya menduduki jabatan semata. Pemimpin perlu pengetahuan yang luas akan pekerjaannya. Mulai dari perencanaan, persiapan, pelaksanaan, hasil dan dampak pekerjaannya.

2.2.4.3 Tegas

Seorang pemimpin harus memiliki sikap tegas, tegas dalam hal ini adalah berpegang teguh pada prinsip, perkataan, dan keputusan yang telah diambil tanpa merubah-rubahnya lagi.

2.2.4.4 Komunikatif

Komunikatif dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahan, baik pada saat memberi pengarahan, menasihati, marah, berbicara. Sehingga semua orang bisa memahami apa sebenarnya telah disampaikan pemimpinnya.

2.2.4.5 Mencintai pekerjaan

Berusaha sebaik mungkin untuk tetap nyaman bekerja tanpa peduli pada apapun pekerjaannya dengan bekerja sebaik-baiknya serta tidak

mengabaikan dan meninggalkan pekerjaannya. Itulah yang disebut dengan Mencintai pekerjaan.

2.2.5 Unsur-Unsur Kepemimpina

Khalik (2018:3-5) menyebutkan beberapa unsur-unsur kepemimpinan yang harus dimiliki diantaranya adalah sebagai berikut :

2.2.5.1 Unsur pertama : Seorang yang Memimpin

Dalam setiap kelompok, organisasi, atau masyarakat tertentu biasanya ada seseorang yang dianut dan berfungsi sebagai pemimpin. Terkadang pemimpin tersebut bersifat formal dan ada kalanya bersifat informal. Pemimpin yang bersifat formal biasanya berkaitan dengan organisasi yang ada dalam pemerintahan. Sebagai contoh ketua RW, ketua RT, Ketua Karang taruna, Presiden, ketua DPR, dan masih banyak lagi yang lain.

Sementara itu, pemimpin yang bersifat informal, biasanya ada dalam sebuah tatanan masyarakat tanpa terikat dalam organisasi tertentu. Pemimpin informal biasanya muncul dalam masyarakat karena seseorang dianggap mempunyai kualitas tertentu. Biasanya orang yang menjadi pemimpin informal itu sangat dihormati oleh masyarakat yang terdapat di suatu daerah tertentu karena jasa-jasanya.

Pada umumnya pemimpin informal juga dihormati dan dijadikan rujukan dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang ada di kalangan masyarakat. Ada keunggulan moralitas yang dimiliki oleh pemimpin informal dan setiap masyarakat berbeda-beda dalam menyebutnya.

2.2.5.2 Unsur Kedua : Orang yang Memimpin

Dalam setiap kelompok, organisasi, atau masyarakat tertentu biasanya juga memiliki warga atau anggota. Warga atau anggota inilah yang merupakan anggota masyarakat yang dipimpin. Perhatikan dalam Negara Indonesia yang luas ini ada yang disebut warga negara. nah, inilah gambaran dari unsur orang yang dipimpin. Setiap warga negara memiliki hak yang sama dengan dengan warga negara lain. Sebagai contoh hak untuk dilindungi keamanannya dari berbagai ancaman kekerasan. Hak untuk mendapatkan pendidikan, kehidupan yang layak, dan hak-hak yang merupakan bagian dari warga negara.

Sementara itu, pada wilayah yang lebih kecil (misalnya pada tingkat RT) mereka yang dipimpin oleh ketua dan pengurus RT disebut warga RT. Dalam partai mereka biasa disebut sebagai anggota partai. Dalam organisasi massa misalnya NU (nahdatul Ulama) dan Muhammadiyah, disebut sebagai anggota organisasi. Disitu, hak-hak dan kewajiban antar anggota sama. Tentu saja semua itu berdasarkan aturan yang ada dalam intern organisasi tertentu.

2.2.5.3 Unsur Ketiga : Kegiatan yang Menggerakkan

Adanya kegiatan untuk menggerakkan orang-orang yang dipimpin dan masukkan-masukkan dari yang dipimpin, merupakan sebuah unsur kesuksesan dalam kepemimpinan. Dalam hal ini seorang pemimpin perlu tahu fungsinya sebagai pemimpin dan sadar bahwa ia adalah seorang yang

sedang memimpin, dan yang dipimpin perlu tahu hak-hak dan kewajibannya sebagai yang dipimpin.

Antara pihak yang memimpin dan yang dipimpin hendaknya mengejawantah dalam sebuah hubungan yang sadar, bahwa mereka sedang bersama-sama mencapai tujuan. Mereka sedang bersama-sama mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa adanya kesadaran ini maka satu kepemimpinan tidak akan memiliki arah yang jelas. Pemimpin tidak bisa menjalankan tugas-tugasnya untuk menggerakkan mereka yang dipimpin.

2.2.5.4 Unsur Keempat : Tujuan Bersama yang Hendak Dicapai

Tujuan bersama yang hendak dicapai harus dimiliki oleh suatu kepemimpinan. Di Indonesia, tujuan itu termaktub dalam konstitusi paling dasar, yaitu UUD 1945. Puncaknya terumuskan dalam Pancasila, yang salah satunya disebutkan untuk menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Tujuan yang hendak dicapai hendaknya dirumuskan bersama dalam sebuah organisasi. Perumusan tersebut dilakukan melalui sebuah rapat kerja dan hasilnya harus disepakati dan dilaksanakan oleh kepemimpinan yang telah diberi mandat organisasi itu.

2.2.5.5 Unsur Kelima : Mekanisme dari Seluruh Proses Kepemimpinan

Kepemimpinan juga berkaitan dengan seluruh proses atau mekanisme untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi tertentu. Proses mencapai tujuan itu bisa mencakup hubungan relasi antara

pemimpin dengan yang dipimpin, dan antara organisasi itu dengan kelompok lain. Dalam proses ini terkadang ada kritik, ada masukan, ada upaya pemimpin untuk menggerakkan yang dipimpin, dan kadang ada kesalahan-kesalahan dalam proses memimpin dan yang dipimpin.

Dari beberapa unsur yang telah dijelaskan diatas dapat dilihat bahwa sebuah kepemimpinan harus memenuhi unsur-unsur tertentu, agar nantinya saat generasi muda menjadi seorang pemimpin dan menjalankan sebuah kepemimpinan mereka sudah memiliki ilmu dan pengetahuan serta memiliki arah dan konsep yang jelas yang akan mereka perjuangkan dalam proses kepemimpinan mereka.

2.2.6 Syarat-Syarat Kepemimpinan

Kartono (2016: 36) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan atau syarat-syarat kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut :

- 2.2.6.1 Kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada seorang pemimpin untuk menggerakkan dan mempengaruhi para bawahan untuk melakukan ataupun berbuat sesuatu.
- 2.2.6.2 Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “Mbawani” atau dapat mengatur orang lain, sehingga orang tersebut bisa patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu yang diperintahkan oleh pemimpin tersebut.

2.2.6.3 Kemampuan adalah segala daya, upaya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan bawahan maupun anggota biasa.

Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki dan memenuhi syarat-syarat kepemimpinan agar sebuah kepemimpinan dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya.

2.2.7 Teori Kepemimpinan

Nur (2017:4-5) mengungkapkan bahwa teori kepemimpinan harus dimengerti oleh seorang pemimpin, agar seorang pemimpin mempunyai referensi saat menjalankan tugas kepemimpinannya. Berikut teori tentang kepemimpinan :

2.2.7.1 Teori Kepemimpinan Sifat (*Trait Theory*)

Yunandi Kuno dan Romawi merupakan tempat dimana berkembangnya Teori Sifat pertama kali, “seorang pemimpin itu dilahirkan bukan diciptakan”, itu merupakan pendapat yang mereka ucapkan, kemudian teori ini lebih dikenal dengan “*The Greatma Theory*”. Seiring dengan perkembangan teori ini telah mendapat pengaruh dari aliran perilaku yang diberikan oleh pemikir psikologi, mereka berpandangan bahwa seluruh sifat kepemimpinan tidak semua dilahirkan, akan tetapi sifat-sifat tersebut juga bisa di dapatkan melalui pengalaman dan pendidikan. Beberapa sifat-sifat tersebut adalah :mental, sifat fisik, mental kepribadian.

Keith Devis berpendapat terdapat 4 sifat umum yang biasanya berpengaruh terhadap keberhasilan suatu kepemimpinan organisasi, antara lain:

a) Kecerdasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pemimpin mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi, ia merupakan pemimpin yang mempunyai kecerdasan tinggi diatas kecerdasan rata-rata dari pengikutnya.

b) Kedewasaan dan Keluasaan Hubungan Sosial

Seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Umumnya didalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, Hal ini membuat pemimpin tidak mudah panik dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya.

c) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Seorang pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan yang kuat untuk berprestasi, sehingga tercermin pada kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

d) Sikap Hubungan Kemanusiaan

Adanya pengakuan terhadap kinerja yang telah ia lakukan sehingga ia memiliki kehormatan dan harga diri agar para anggota dan pengikutnya selalumendukung dan berpihak kepadanya.

2.2.7.2 Teori Kepemimpinan Perilaku dan Situasi

Berdasarkan hasil penelitian, teori ini menyatakan seorang pemimpin memiliki kecenderungan dalam 2 hal

a) Konsiderasi merupakan kecenderungan yang dilakukan oleh pemimpin yang memberikan gambaran hubungan yang baik serta akrab antara pemimpin dengan anggota atau bawahannya, serta memberikan masukan kepada anggotanya tersebut.

b) Struktur inisiasinya yaitu suatu kecenderungan yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang memberikan suatu batasan-batasan tertentu kepada bawahannya. Jadi berdasarkan teori ini, seorang pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang memiliki perhatian tinggi kepada bawahan dan terhadap hasil yang tinggi pula.

c) Teori Kewibawaan Pemimpin

Kewibawaan seorang pemimpin merupakan faktor penting dalam kehidupan kepemimpinan, sebab dengan faktor tersebut seorang pemimpin akan bisa mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga orang lain selalu bersedia dan mau melaksanakan apapun yang diinginkan dan diperintahkan oleh pemimpin.

d) Teori Kepemimpinan Situasi

Seorang pemimpin harus memiliki sifat fleksibel sesuai dengan perkembangan dan tingkat kedewasaan bawahannya, dan harus merupakan seorang pendiagnosa yang baik.

e) Teori Kelompok

Agar tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai dengan baik dan dengan waktu yang cepat, harus ada masukan-masukan yang diberikan oleh bawahannya serta saling tukar-menukarpikiran yang positif yang akan selalu memberikan aura yang baik, bagi pemimpin maupun bawahannya.

Berbagai teori kepemimpinan yang sudah dijelaskan diatas, tanpa kita sadari terdapat teori kepemimpinan tertentu yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin.

2.2.8 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Duha (2018: 110-115) Menyatakan guna mempertegas pemahaman tentang kepemimpinan, berikut ini beberapa tipe-tipe kepemimpinan, diantaranya adalah sebagai berikut:

2.2.8.1 Tipe *Comparable*

Tipe kepemimpinan ini, biasa diterapkan oleh pemimpin-pemimpin yang sudah mapan dalam organisasi, serta memiliki pengaruh yang sangat luas di dalam. Namun pemimpin tersebut berpendapat bahwa keberadaanya di dalam organisasi sudah berhasil dan sudah merasa puas, sehingga mereka merasa perlu mencari sebuah tantangan-tantangan baru diluar untuk mengasah kemampuan-kemampuan lain yang dimilikinya. Tanpa mengesampingkan kecintaan dan rasa peduli pada organisasi yang telah ia pimpin. Pemimpin ini mencari dan memilih kader baru untuk memimpin seperti pada posisinya dan menggantikan dalam melaksanakan hal-hal yang kiranya perlu untuk dilakukan. Tetapi pemimpin tersebut

tetap melakukan pengawasan ketat kepada pemimpin penggantinya tersebut.

2.2.8.2 Tipe *Communicate*

Tipe kepemimpinan ini, biasanya memiliki kesan misterius dan tertutup bagi bawahannya, sehingga mereka jarang komunikasi dengan karyawan biasa dan Bahkan ada bawahan yang sama sekali tidak mengenalinya. Tipe kepemimpinan ini sedikit memberikan wewenang kepada para pemimpin dibawahnya.

2.2.8.3 Tipe *compel*

Tipe ini merupakan tipe yang digunakan oleh para pemimpin yang suka memaksakan kehendak kepada bawahannya. Tidak ada bawahan yang bisa menolak semua instruksi pemimpin, semua yang dikatakannya adalah benar dan mutlak untuk dilaksanakan. Pemimpin berasumsi bahwa pendapat-pendapat dari bawah tidak perlu digubris, karena hanya dialah yang benar di dalam organisasi. Sehingga bawahan hanya dianggap sebagai pelengkap dan hanya dijadikan individu-individu penurut.

2.2.8.4 Tipe *Concrete*

Tipe pemimpin yang mempunyai sifat tegas dan keras seperti beton. Biasanya pemimpin seperti ini selalu menerapkan disiplin kerja. Terutama mengani masalah waktu dan etos kerja. Karyawan selalu diawasi kinerjanya setiap saat. Bila tidak produktif atau melakukan kesalahan, maka dengan cepat pemimpin akan memberikan teguran maupun hukuman atas pelanggaran yang diperbuat.

2.2.8.5 Tipe *Confection*

Tipe kepemimpinan yang biasanya digunakan oleh para pemimpin yang penuh dengan *lip service*, penuh dengan janji-janji manis. Namun pada kenyataannya, semua hanyalah sebuah kebohongan dan tidak pernah diberikan kepada bawahannya. Pemimpin bisa memperdaya bawahannya dengan menunjukkan perhatian dengan terjun langsung ke tengah-tengah bawahan yang sedang bekerja. Selain itu juga pemimpin biasanya memberikan pengarahan dan motivasi, serta menawarkan berbagai harapan-harapan indah yang pada kenyataannya semua semu dan hanya omongan belaka.

2.2.8.6 Tipe *conqueror*

Pemimpin yang memiliki tipe ini sangat suka dengan berbagai tantangan, dan selalu ingin menaklukkan berbagai tantangan tersebut. Tipe pemimpin ini tidak pernah puas dengan pencapaian organisasi. Dan ia akan terus berjuang agar meraih berbagai kemajuan-kemajuan yang lainnya terutama dalam memenangkan persaingan bisnis dengan kompetitor yang lain.

2.2.6.7 Tipe *Consortium*

Pada tipe ini pemimpin yang selalu mengandalkan kerja sama dalam bekerja. Tetapi keberhasilan didapatkan karena semua individu (baik atasan maupun bawahan) bersatu saling mendukung.

2.3 Penelitian terdahulu

Ada beberapa penelitian yang hampir sama atau sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, akan tetapi terdapat beberapa perbedaan-perbedaan yang ada pada penelitian tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya baik dalam kripsi, tesis, jurnal dan disertasi sangat penting untuk dijadikan rujukan karena merupakan sumber informasi dan bahan yang bisa dijadikan acuan bagi penulis. Beberapa Penelitian terdahulu mengenai Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) dan Sikap Kepemimpinan Siswa (*student leadership*) diantaranya adalah sebagai berikut :

Dalam jurnal yang ditulis oleh Siti Amalia tahun 2015 yang berjudul “Hubungan Kegiatan Ekstrakurikuler Kepramukaan Terhadap Pembentukan Sikap Kepemimpinan Siswa” . jurnal ini membahas tentang hubungan kegiatan ekstrakurikuler kepramukaan terhadap pembentukan sikap kepemimpinan siswa. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang sikap kepemimpinan siswa. Adapun perbedaannya adalah di dalam penelitian ini lebih membahas tentang kegiatan ekstrakurikuler, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah lebih pada Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS).

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah Jurnal yang ditulis oleh Kadek diarsih yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Pada Kegiatan Organisasi Siswa Intra Sekolah Terhadap Sikap Demokratis Siswa” jurnal ini membahas tentang pengaruh partisipasi pada kegiatan

Organisasi Siswa Intra Sekolah terhadap sikap demokratis siswa di SMA Negeri 1 Seputih Mataram Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2014/2015. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang partisipasi pada kegiatan OSIS. Adapun perbedaannya adalah di dalam penelitian ini lebih membahas tentang sikap demokratis siswa, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah lebih pada sikap kepemimpinan siswa.

Penelitian lain yang terkait dengan penelitian ini adalah skripsi yang ditulis oleh Dyah Nursanti tahun 2013 yang berjudul “Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah Dalam Membentuk Karakter Siswa Smp Negeri Di Kabupaten Magelang”. Skripsi ini membahas tentang peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) dalam membentuk karakter siswa yang ada di SMP Negeri di Kabupaten Magelang. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), dan perbedaannya adalah dalam penelitian ini membahas tentang pembentukan karakter siswa, sedangkan dalam penelitian yang akan peneliti lakukan lebih membahas tentang sikap kepemimpinan siswa (*student leadership*).

Adapun penelitian yang masih terkait dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah skripsi karya Mei Shinta yang ditulis pada tahun 2015 yang berjudul “Implementasi Pembinaan Kepemimpinan Siswa Di Sekolah Menengah Atas (Sma) Negeri 3 Yogyakarta”. Dalam skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana implementasi pembinaan kepemimpinan

siswa yang dilakukan di SMAN 3 Yogyakarta. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan siswa, dan adapun perbedaannya adalah dalam skripsi ini hanya fokus pada pembinaan sikap kepemimpinan siswa, sedangkan dalam penelitian yang akan peneliti lakukan adalah terdapat suatu hal yaitu Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) yang diduga mempengaruhi sikap kepemimpinan siswa (*student leadership*).

Penelitian lain yang terkait dengan penelitian ini adalah jurnal yang ditulis oleh Kadek Diarsih yang ditulis pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Pada Kegiatan Organisasi Siswa Intra Sekolah Terhadap Sikap Demokratis Siswa”. Dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh partisipasi pada kegiatan organisasi siswa intra sekolah terhadap sikap demokratis siswa. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang partisipasi siswa dalam kegiatan OSIS, dan adapun perbedaannya adalah jika dalam penelitian ini variabel Y Adalah Sikap Demokratis Siswa sedangkan dalam penelitian yang akan peneliti lakukan lebih ke variabel sikap kepemimpinan siswa.

2.4 Hipotesis

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Partisipasi Siswa dalam Kegiatan OSIS terhadap sikap kepemimpinan siswa (*Student Leadership*) di MA Negeri 2 Malang.

Berikut perumusan hipotesis dari penelitian ini :

Ha: Ada pengaruh partisipasi siswa dalam kegiatan OSIS terhadap sikap kepemimpinan siswa (*student leadership*) di MA Negeri 2 Malang.

Ho: Tidak ada pengaruh partisipasi siswa dalam kegiatan OSIS terhadap sikap kepemimpinan siswa (*student leadership*) di MA Negeri 2 Malang

